

Kurz gemeldet

FAQ zur Inflationsausgleichsprämie

Im Zeitraum vom 26.10.2022 bis zum 31.12.2024 können Arbeitgeber ihren Arbeitnehmern zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn eine Inflationsausgleichsprämie bis zu insgesamt 3.000 Euro steuer- und sozialversicherungsfrei gewähren (§ 3 Nr. 11c EStG).

An den Zusammenhang zwischen Leistung des Arbeitgebers und Preissteigerung werden keine besonderen Anforderungen gestellt. Ein Hinweis des Arbeitgebers auf den Zusammenhang der Zahlung mit den Preissteigerungen ist ausreichend. Das BMF hat seine FAQ dazu nun ergänzt. Demnach bleibt die Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit bis zum Höchstbetrag von 3.000 Euro auch dann erhalten, wenn

- die Auszahlung der Prämie als Arbeitslohn von dritter Seite erfolgt (z. B. Konzernmutter leistet die Inflationsausgleichsprämie in einer Einmalzahlung oder in Raten an Arbeitnehmer der Konzerntochter);
- ein im Ausland ansässiger Arbeitgeber seinem in Deutschland steuerpflichtigen Arbeitnehmer die Prämie gewährt. Unterliegt der von dem ausländischen Arbeitgeber gezahlte Arbeitslohn nicht dem deutschen Lohnsteuerabzug und steht das Besteuerungsrecht für den Arbeitslohn dem ausländischen Staat zu, dann ist die Steuerfreistellung bei der Einkommensteuerveranlagung ggf. bei der Ermittlung der anzusetzenden Einkünfte im Rahmen des Progressionsvorbehalts zu berücksichtigen.

(S. P.)

Widerrufsvorbehalt bei Pensionszusage

Die Gewährung einer Pensionszusage gegenüber dem Gesellschafter-Geschäftsführer sollte sorgfältig durchdacht und formuliert werden.

Der BFH hat mit Urteil vom 6.12.2022 (IV R 21/19) entschieden, dass ein Vorbehalt bei einer Pensionszusage steuerschädlich ist, wenn danach die Pensionsanwartschaft oder Pensionsleistung nach Gutdünken des Arbeitgebers gemindert oder gar entzogen werden kann. Ausnahmsweise zulässig ist nur dann ein Vorbehalt, der ausdrücklich einen nach der arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung anerkannten, eng begrenzten Tatbestand normiert, der nur ausnahmsweise eine Minderung oder einen Entzug der Pensionsanwartschaft oder Pensionsleistung gestattet.

Im Fall des BFH-Urteils vom 6.12.2022 war geregelt, dass eine bestimmte Transformations-tabelle und ein bestimmter Zinssatz seitens des Arbeitgebers einseitig durch eine nachfolgende Transformationstabelle ersetzt werden konnte. Der BFH sah die getroffene Vereinbarung als schädlich an. Aus dem Wortlaut der Pensions-zusage und der dort genannten Transformations-tabelle ergebe sich eindeutig, dass der Arbeitgeber einseitig eine neue Transformationstabelle und einen neuen Zinssatz vorschreiben konnte. Im Ergebnis stellte das Gericht fest, dass die Pensionsanwartschaft oder die Pensionsleistung in das Belieben des Arbeitgebers gestellt war. Sie lag danach in seinem freien Ermessen. Vor diesem Hintergrund fand die Pensionsrückstellung keine höchstrichterliche Anerkennung.

(R. K.)

Beiträge zu Gruppenkrankenversicherung

Im Rahmen der anlassunabhängigen Sachbezugs-freigrenze des § 8 Abs. 2 Satz 11 EStG können Arbeitgeber ihren Arbeitnehmern monatlich steuerfreie Sachzuwendungen bis zu einem Bruttobetrag von 50 Euro gewähren. Liegt Steuerfreiheit vor, sind die Zuwendungen regelmäßig auch sozialversicherungsfrei. Bei einem Dauersach-verhalt, wie bspw. der Verschaffung von Versi-cherungsschutz durch Beitragszahlung zu einer Gruppenkrankenversicherung, ist daher entschei-dend, ob der Sachbezug monatlich oder einmal jährlich zufließt. Bei einem jährlichen Zufluss ist die 50-Euro-Sachbezugsfreigrenze regelmäßig überschritten und die gesamte Zuwendung ist lohnsteuer- und sozialversicherungspflichtig.

In einem vom FG Baden-Württemberg entschie-denen Fall (Gerichtsbescheid vom 21.10.2022 – 10 K 262/22) hat ein Arbeitgeber für seine Ar-beitnehmer für die Dauer des Arbeitsverhältnisses eine Gruppenkrankenversicherung abgeschlos-sen. Die Beiträge waren als Monatsprämie be-rechnet. Der Arbeitgeber leistete jedoch eine ein-malige jährliche Vorauszahlung, um den von der Versicherung eingeräumten Rabatt i. H. v. 4 % auszunutzen. Das Finanzamt ging von einem ein-maligen Zufluss der Zuwendung aus.

Dieser Ansicht folgte das FG Baden-Württem-berg nicht. Der Versicherungsschutz war mit dem Fortbestand des jeweiligen Arbeitsverhältnisses verbunden. Mit der jährlichen Zahlung hatte der Arbeitgeber sein Leistungsversprechen daher noch nicht erfüllt. Der Sachbezug „Versicherungs-schutz“ war bei wirtschaftlicher Betrachtung

noch nicht zugeflossen, da zum Zeitpunkt der Beitragszahlung des Arbeitgebers für die Ver-sicherten kein Anspruch auf Versicherungsschutz für das gesamte Versicherungsjahr bestand. Für den Zufluss von Arbeitslohn ist nicht das Inne-haben von Ansprüchen (gegen den Arbeitgeber) entscheidend, sondern es kommt auf die Erfül-lung dieser Ansprüche an.

Das FG Baden-Württemberg ging von einem mo-natlichen Zufluss von laufendem Arbeitslohn und daraus folgend von einer Anwendbarkeit der 50-Euro-Sachbezugsfreigrenze aus.

(S. P.)

Mitnahme eines Hundes an den Arbeitsplatz

Das LAG Rheinland-Pfalz hatte sich mit Urteil vom 8.9.2022 (2 Sa 94/21) mit der Frage befasst, ob ein Arbeitnehmer seinen Hund mit an den Ar-beitsplatz nehmen darf. Das Gericht hat entschie-den, dass die Mitnahme eines Hundes der Er-laubnis des Arbeitgebers bedarf. Auch eine ein-mal erteilte Erlaubnis bzw. bloße Duldung der Mitnahme begründe keine dauerhafte Gestat-tung. Außerdem ermögliche dieses Verhalten nicht den rechtlichen Schluss, dass der Arbeit-geber über eine bloße Gestattung in Ausübung seines Weisungsrechts eine rechtsgeschäftliche Erklärung mit einem Rechtsbindungswillen ab-gegeben habe.

Im konkreten Fall ging das Gericht zudem davon aus, dass das Verhalten des Hundes als gefährlich anzusehen war. Vor diesem Hintergrund wurde die Entscheidung des Arbeitgebers als richtig ein-gestuft.

(R. K.)

Rainer Kuhsel, Rechtsanwalt, Wirtschaftsprüfer und Steuerberater, Köln (R. K.)

Sandra Peterson, Steuerberaterin, Referent Lohnsteuer, ZF Group, München (S. P.)

Arbeit und Arbeitsrecht

Entdecken Sie das vielfältige Angebot der AuA

Kongress
Arbeitsrecht



Round Table



Workshop



AuA-
Podcast



Online-
Seminare



HR-
Zertifizierung



Newsletter

WEEKLY
BRIEFING

Website



PLUS+
DIGITAL



Jetzt informieren!

www.arbeit-und-arbeitsrecht.de